



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

20 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14897

Nos referimos a su comunicación del mes de mayo de 2001, que lee como sigue:

*"Trabajo en el Hotel San Juan como mozo de banquete, en el cual no estamos unionados. He trabajado ahí por los últimos 15 años. Al principio pagaban el 15% de propina y el jornal por hora era y es de \$3.05 la hora. Al año siguiente la gerencia redujo a un 13% la propina, la cual continua igual.*

*El Hotel le hace un cargo de 19% de propina al cliente. En adición el bono de navidad lo computan a base del salario sin incluir la propina. Entendemos que en el Hotel Westin Río Mar, los empleados de banquete refirieron el mismo caso al Departamento del Trabajo. La opinión del Departamento del Trabajo les fue favorable a los empleados de banquete, por lo que me interesaría obtener copia de esa determinación.*

*En adición, una opinión de lo expuesto anteriormente".*

Le incluimos copia de la Consulta Núm. 14578. Por los fundamentos que expresa la misma, las cantidades que usted identifica como "propinas", son "comisiones". Se entienden comisiones cuando el patrono es el que tiene el control de las cantidades específicas que reciben los empleados, como ocurre en su caso.

Nos consulta además, la forma de computar el pago del bono de navidad.

La Ley del Bono de Navidad, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, establece la obligación del patrono de conceder a cada empleado que reúna los requisitos que dispone el Artículo 1, un bono de navidad "equivalente al 2% del total de salarios". (Subrayado Nuestro).

Por lo que opinamos que, en el cómputo para el pago del bono de navidad, al igual que ocurre con el cómputo del pago de tiempo extra, y del pago de las licencias de vacaciones o enfermedad, debe hacerse a base del "salario promedio por hora regular" que devenga el empleado, el cual debe incluir las comisiones.

Así surge de lo dispuesto en la Sección 531.60 del Código Federal, respecto al cómputo del pago de tiempo extra, el cual lee en la parte pertinente:

*(a) When overtime is worked by a tipped employee who is subject to the overtime provisions of the [Fair Labor Standards] Act, his regular rate of pay is determined by dividing his total remuneration for employment (except statutory exclusions) in any workweek by the total number of hours actually worked by him in that workweek for which such compensation was paid. [...] In accordance with section 3(m), a tipped employee's regular rate of pay includes the amount of tip credit taken by the employer..., the reasonable cost or fair value of any facilities furnished him by the employer, as authorized under section 3(m) and this Part 531, and the cash wages including commissions and certain bonuses paid by the employer. Any tips received by the employee in excess of the tip credit need not be included in the regular rate. Such tips are not payments made by the employer to the employee as remuneration for employment within the meaning of the Act... " (Subrayado Nuestro) .*

El inciso (d) del Artículo 6 inciso (d) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, dispone lo siguiente, con relación al cómputo del pago de las licencias:

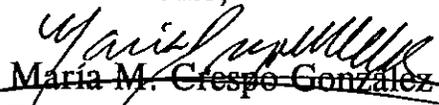
"La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora." (Subrayado Nuestro).

Para obtener el salario promedio por hora, debe dividirse la comisión total que devengó en el año, entre el número de horas que trabajó el empleado en la semana.

En resumen, entendemos que si las citadas normas disponen que las comisiones que recibe un empleado forman parte del salario regular por hora, para fines del pago de horas extras, y del pago de licencia de vacaciones y enfermedad, es razonable concluir que el mismo salario regular por hora se utilice para el cómputo del pago de otros beneficios marginales que concede otra legislación laboral, como lo es la Ley Núm. 148.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

  
~~María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo

Anejo